

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di CV Arjun, berlokasi di Kampung Baru Timur RT. 04 RW. 07, Tambak Lekok, Kecamatan Lekok, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur.

#### **B. Jenis Penelitian**

Rancangan penelitian adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro dan Supomo, 2014:12). Penelitian ini apabila didasarkan pada jenis penelitiannya merupakan *explanatory research*. Singarimbun dan Effendi (2015:4) mengemukakan, *explanatory research* yaitu penelitian untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Sugiyono (2017:80) mendefinisikan, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Populasinya dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Arjun sebanyak 76 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:81). Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dan jika jumlah subjeknya lebih dari 100 maka diambil antara 10% - 20% atau 20% - 30% atau lebih (Arikunto, 2010:107). Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 76 karyawan.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* yang dipilih adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional ialah mendefinisikan variabel yang akan diukur berdasarkan karakteristik yang diamati (Indriantoro dan Supomo, 2014:69). Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

#### 1. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini dinotasikan dengan huruf (Y) adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

Kinerja karyawan diukur melalui indikator:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah budidaya udang yang dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan
- b. Kualitas, yaitu budidaya udang yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
- c. Ketepatan waktu, yaitu karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas (X) adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas (X) yang diukur melalui:

- a. Kompensasi ( $X_1$ ) segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi diukur melalui indikator:

- a. Gaji, yaitu imbalan berupa upah atau gaji yang dibayarkan kepada karyawan sesuai UMK disesuaikan dengan jabatan atau kedudukan seseorang di dalam suatu organisasi serta dibayarkan dengan tepat waktu setiap bulannya.
- b. Insentif, yaitu imbalan langsung dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- c. Fasilitas, yaitu perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan dalam bekerja

- b. Motivasi ( $X_2$ ) adalah dorongan dalam diri sendiri maupun dari luar diri yang menyebabkan karyawan tersebut melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi diukur dengan menggunakan indikator:

- 1) Dorongan terpenuhinya kebutuhan fisiologis, yaitu dorongan kebutuhan sandang, pangan dan papan dari perusahaan mendorongnya untuk bekerja lebih baik.
- 2) Dorongan terpenuhinya kebutuhan rasa aman, yaitu dorongan untuk mendapatkan jaminan atas keselamatan kerja.
- 3) Dorongan terpenuhinya kebutuhan sosial, yaitu dorongan untuk menciptakan hubungan harmonis antara rekan kerja sehingga mendorongnya untuk bekerja lebih baik.
- 4) Dorongan terpenuhinya kebutuhan penghargaan, yaitu dorongan kebutuhan manusia untuk dihargai terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
- 5) Dorongan terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri, yaitu dorongan kebutuhan manusia untuk menunjukkan kemampuan dan berprestasi serta mengembangkan diri dalam bekerja

#### **E. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang merupakan data hasil serangkaian observasi (pengukuran) yang dinyatakan dalam angka-angka (Malhotra, 2014:42). Sumber data penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer merupakan data penelitian yang

diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) (Indriantoro dan Supomo, 2014:146). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari karyawan CV Arjun melalui penyebaran angket atau kuesioner.

#### **F. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner. Sugiyono (2017:142) menjelaskan, kuesioner merupakan instrumen atau alat untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Mekanisme pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner yaitu dengan cara kuesioner berikan kepada karyawan CV Arjun, dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda silang atau centang pada alternatif jawaban yang telah disediakan.

#### **G. Skala Pengukuran Variabel**

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Sugiyono (2017:132) mengemukakan skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* yang digunakan adalah skala yang dikembangkan oleh Rensis Linker' (Cooper dan Schindle 2011:299), skala ini secara khusus menggunakan lima poin, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju (Sekaran dan Bougie 2016:207).

## H. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid atau sah apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2010:168). Pengujian validitas menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefesien korelasi *product moment*

$n$  = Jumlah sampel

$x$  = Skor butir

$y$  = Skor total

Pengujian validitas menggunakan nilai koefisien *pearson correlation* [ $r_{hitung}$ ], dengan kriteria:

- a. Jika nilai *pearson correlation* [ $r_{hitung}$ ] >  $r$ -tabel, maka dinyatakan valid
- b. Jika nilai *pearson correlation* [ $r_{hitung}$ ]  $\leq$   $r$ -tabel, maka tidak valid dan harus dihilangkan.

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan *reliabel* jika instrumen tersebut dapat dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dengan hasil pengukuran yang relatif konstan (Arikunto, 2010:178). Uji reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = Variasi total

Arikunto (2010:171) menjelaskan, keputusan reliabilitas ditentukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 maka *reliabel*.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* ≤ 0.60, maka tidak *reliabel*.

## I. Teknik Analisis Data

### 1. Rentang Skala

Rentang skala digunakan untuk mendeskripsikan kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penentuan rentang skala menggunakan rumus (Umar, 2013:225), yaitu:

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{76(5-1)}{5} = 61$$

Keterangan:

$Rs$  = Rentang skala

$m$  = Jumlah alternatif jawaban item

$n$  = Jumlah responden

Penilaian kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Rentang Skala dan Penilaian Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Rentang	Kompensasi	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
76 – 136	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
137 – 197	Rendah	Rendah	Rendah
198 – 258	Cukup	Cukup	Cukup
259 – 319	Tinggi	Tinggi	Tinggi
320 – 380	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: Umar (2013:225)

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan antara lain:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah data terdistribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (Sujianto, 2009:94). Uji normalitas diuji menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria:

- 1) Jika nilai sign.  $> 0,05$ , maka residual berdistribusi normal
- 2) Jika nilai sign.  $\leq 0,05$ , maka residua tidak berdistribusi normal

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2013:105). Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas 0,05 (5%).



### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, dan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2013:105). Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antar variabel dengan kriteria:

- 1) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan *VIF* > 10, maka terjadi multikolinearitas.
  - 2) Jika nilai *tolerance* ≥ 0,10 dan *VIF* ≤ 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan pengaruh diantara variabel-variabel. Regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Sujianto (2009:79) menjelaskan, model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$b_0$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Motivasi Kerja

$e$  = Standar Error

#### 4. Uji Hipotesis

##### a Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel *independen* yang dimasukkan ke dalam model secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependen* (Ghozali, 2013:98). Uji F diuji dengan menggunakan rumus:

$$F_{test} = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / n - k}$$

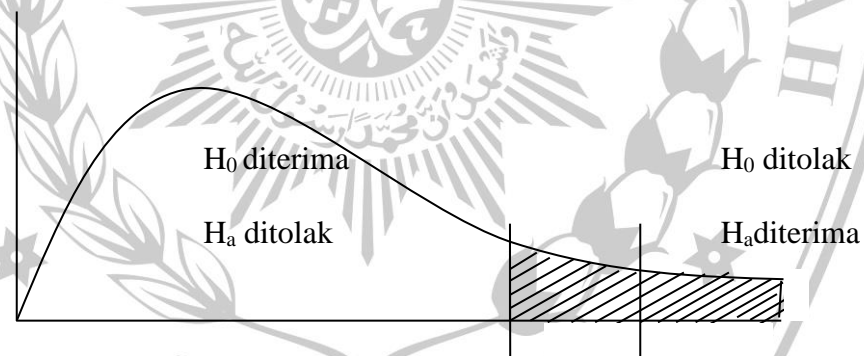
Keterangan:

F = F ratio

R = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Observasi



Gambar 3.1 Gambar kurva uji F

Kriteria hipotesis untuk pengujian F-test, yaitu:

- 1)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$  artinya variabel kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- 2)  $H_a : b_1 - b_2 > 0$  artinya variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Menentukan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi 5 %, maka:

- 1) Apabila nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang bermakna, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan
- 2) Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang bermakna, kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji suatu variabel *independen* secara individual memengaruhi variabel *dependen* (Ghozali, 2013:98-99).

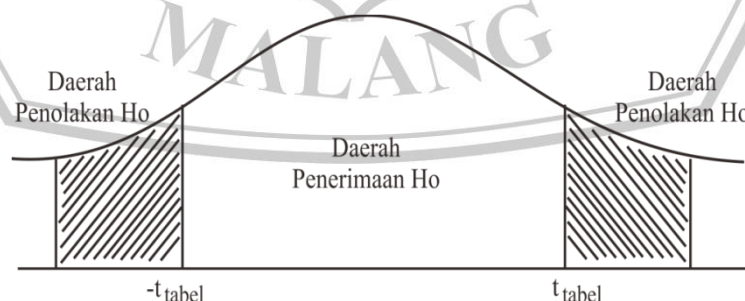
Hipotesis diterima atau ditolak dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dapat diperoleh dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

$b_i$  = Koefisien dari variabel bebas (penaksir koefisien) ke i

$Sb_i$  = Simpangan baku dari variabel bebas ke i



Gambar 3.2 Kurva distribusi t

Kriteria uji t dua sisi dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- 1) Jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  dan nilai Sig. t  $> \alpha = 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Jika  $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan nilai Sig. t  $< \alpha = 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 5. Uji Paling Berpengaruh

Uji paling berpengaruh ditentukan menggunakan nilai *coefficients beta standardized*, dimana masing-masing nilai tersebut dibandingkan dan diambil yang terbesar, maka variabel yang memiliki nilai *coefficients beta standardized* terbesar adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya nilai koefisien regresi  $\beta_2 > \beta_1$ , maka dikatakan variabel motivasi kerja adalah variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.